

REFORMULASI KEPEMIMPINAN NASIONAL DI TENGAH ARUS TUNTUTAN DEMOKRATISASI MASYARAKAT LOKAL

Sabiqul Khair Syarif*

Abstract

Reformation is a new jargon in Indonesian political discourse. Searching for a leader whas an intellectual integrity and moral ethics becomes somerhing lack. It is difficult to find a leader above mentioned. For that reason, for several decades the leaders of Indonesia tend to be corruption and nepotism. To solve the problem of leadership, it should be conducted to toward reformulating national leadership strategic. The solution is appreciate young generation, critical reason, leadership management and considering local wisdom.

Kata kunci: *demokrasi, lokal, nasional, kepemimpinan.*

I. Pendahuluan

Indonesia telah melewati masa-masa yang paling krusial dalam menentukan pemimpin bangsa. Hal ini ditandai dengan transisi demokrasi yang diwujudkan dengan reformasi. Reformasi merupakan sebuah jargon baru dalam kancah perpolitikan di Indonesia, dimana fase ini merupakan peralihan kepemimpinan yang paling spektakuler dalam perjalanan perpolitikan di Indonesia. Peralihan kekuasaan Soeharto yang selama ini cenderung pongah dan angkuh menjadi tanda babak baru mendulum masa

* Sabiqul Khair Syarif, SHI adalah mahasiswa program pascasarjana (S2) Universitas Gajah Mada Yogyakarta.

depan bangsa yang lebih demokratis. Di sisi lain fase ini juga merupakan awal di mana Indonesia mengalami krisis kepemimpinan. Mencari sosok pemimpin yang memiliki integritas intelektual dan etik-moral menjadi barang langka dan sukar untuk ditemukan. Karena selama beberapa dasawarsa ini setiap pemimpin Indonesia cenderung kolusif, nepotif, koruptif dan cenderung membangun rantai perkoncoan sejati dalam meraup kepentingan abadi.

Pergulatan kepentingan politik dalam kancah pemilu telah usai, lahirlah akumulasi kepemimpinan nasional baru yang secara konstitusional dan kasat mata memenuhi semangat demokratisasi. Proses politik menggapai kepemimpinan nasional yang transparan dan langsung memang baru pertama kali dalam sejarah perpolitikan nasional. Fase ini merupakan fase yang paling krusial dimana proses pemilihan presiden tidak melalui lembaga majelis permusyawaratan rakyat atau yang lebih dikenal ekstimnya memilih kucing dalam karung dan melegalkan politik dagang sapi. Proses politik yang secara konstitusional mengedepankan hak rakyat untuk memilih pemimpin secara langsung memang merupakan awal dari proses pembelajaran politik untuk rakyat, terutama dalam memilih pemimpin. Masyarakat sudah dapat menentukan siapa pemimpin yang layak untuk mereka. Apresiasi yang sangat luas yang termuat di dalam UUD 1945 pasal 6A “Presiden dan Wakil Presiden dipilih dalam satu pasangan secara langsung oleh rakyat”¹ menjelaskan bahwa rakyat berhak memilih secara langsung.

Pertanyaan yang muncul kemudian setelah proses politik yang demokratis ini adalah, apakah benar masyarakat memang benar-benar akan mendapat pemimpin yang kapabel, demokratis, egaliter dan memiliki integritas intelektual dan etik moral yang dapat di pertanggung jawabkan di depan publik?. Pertanyaan ini jelas tidak dapat dijawab secara terburu-buru, mengingat belum dilihat sepak terjang pemimpin baru. Tapi, sedikit banyak masyarakat dapat belajar dari fenomena politik kekuasaan pemimpin telah lalu yang cenderung pongah dan sombong. Cara –cara pemaksaan kepatuhan semu sering kali menjadi cenderung dominan, sehingga manusia diciptakan hanya mampu bersabar secara pasif dihadapan rezim-rezim yang tidak demokratis yang secara berurutan, tanpa mampu menumbuhkan keberanian moral yang dibutuhkan untuk mempertahankan hak – hak asasi mereka yang paling mendasar².

¹ UU 1945 hasil amendemen dan proses amendemen UU 1945. 2002. Sinar Grafika. Jakarta. Hal 5.

² Wahid, Abdurrahman, *Prisma Pemikiran Gusdur*. 1999. LKIS. Yogyakarta. Hal 101.

II. Konsep Kekuasaan dan kepemimpinan dalam Masyarakat Kontemporer

Pada dasarnya komponen-komponen pemimpin dan kekuasaan kontemporer tidak jauh berbeda dengan masa lalu yaitu wewenang, kewibawaan, kharisma, dan kekuatan fisik³. Konsep ini mengalami pergeseran seiring dengan perkembangan zaman, sumber kekuasaan dan wewenang yang dulunya berada pada para dewa, roh nenek moyang, kekuatan sakti dan pusaka-pusaka beralih pada warga masyarakat itu sendiri. Pemimpin masyarakat masa kini tergantung pada masyarakatnya, wewenangnya adalah berdasarkan dukungan dari sebagian besar warga masyarakatnya⁴. Proses pengisolasian diri terhadap lingkungan tidak menjadi mode yang penting lagi dalam proses pencitraan diri didepan publik karena dengan adanya sistem terbuka akan memungkinkan siapapun untuk menentukan pemimpinnya.

Seseorang pemimpin masyarakat masa kini memerlukan dukungan dari warga masyarakat melalui prosedur-prosedur hukum yang telah ditetapkan dalam undang-undang, sehingga menjadi unsur terpenting untuk memimpin⁵. Artinya legitimasi atau aksahnya sebuah kepemimpinan atau kekuasaan kalau sudah memenuhi unsur formal pemilihan, melalui mekanisme yang sudah ditetapkan dalam undang-undang. Dukungan umum itu menyebabkan, bahwa komponen kewibawaan menjadi komponen terpenting, kewibawaan itu menuntut popularitas yang diakumulasikan dengan kapasitas, keahlian, keterampilan untuk memecahkan pelbagai masalah yang dihadapi warga masyarakatnya dan juga karena ia memiliki sifat-sifat yang sesuai dengan cita-cita keyakinan – keyakinan yang dianut oleh masyarakatnya⁶. Walaupun sejatinya kewibawaan berdasarkan popularitas merupakan titik sentral dalam menduduki kepemimpinan, tapi tidak ada salahnya bila seorang pemimpin masa kini juga mengedepankan dimensi spiritual yang dapat mengisi komponen kharisma.

Komponen-komponen yang menjadi landasan kekuasaan seorang pemimpin masa kini, yaitu kewibawaan, wewenang, kharisma atau

³ Koentjaraningrat, *Kepemimpinan dan Kekuasaan : Tradisional, Masa Kini Resmi dan Tidak Resmi*, kumpulan tulisan yang disusun oleh Meriam Budiarjo. 1984. Sinar Harapan. Jakarta. hal. 138.

⁴ *Ibid.* hal 139.

⁵ *Ibid.* hal 139.

⁶ *Ibid.* hal 139.

kekuasaan dalam arti khusus, serta sifat-sifat yang harus dimiliki oleh pemimpin masa kini.

III. Mereformulasi peran pemimpin dalam kehidupan berbangsa

Peralihan masyarakat Indonesia dari agraris menuju masyarakat industri juga seiring dengan peralihan sistem kepemimpinan dari tradisional menjadi modern, walaupun sejatinya sekarang adalah zaman modern, tapi pengaruh nilai-nilai tradisional cenderung masih kental dirasakan di pelbagai daerah di Indonesia seperti di Provinsi, Kabupaten, Kecamatan dan Pedesaan. Sistem kepemimpinan tradisional masih sangat kuat berakar ditingkatan masyarakat desa. Hal ini pada umumnya disebabkan masyarakat kita masih dihindangi oleh orientasi nilai budaya yang tertuju vertikal keatas⁷. Orang pada umumnya mencontoh dan mengorientasikan pada tindak-tanduk dan perilaku senior yang berpangkat tinggi. Artinya unsur pemimpin merupakan agen vital dalam menggerakkan penduduk negeri ini untuk berinovasi guna menghasilkan karya-karya yang berarti untuk pembangunan⁸.

Hingga kini dikenal dua pola kepemimpinan. *Pertama*, “kepemimpinan formal” yakni, kepemimpinan dari seorang pemimpin yang diangkat dalam suatu jabatan. Artinya ada legalitas organisasi yang biasanya diapresiasi dalam struktur hirarkis. *Kedua*, “kepemimpinan informal” yakni, kepemimpinan yang dilakukan bukan atas pengangkatan, tapi cenderung diakui dan ditaati oleh orang-orang yang dipimpinnya. Seperti kepemimpinan kiai⁹. Keberagaman pola kepemimpinan ini terbagi lagi menjadi lima model tipe kepemimpinan. *Pertama*, pemimpin *otokratis*, yakni pemimpin yang memperlakukan organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi. Hanya kemaunya saja yang harus dituruti. Ia beranggapan orang yang dipimpinnya hanya semata-mata sebagai alat. Pemimpin seperti ini sangat mengagungkan kekuasaannya formalnya, karena itu ia sangat tertutup akan kritik dan masukan dari orang lain. Kenaran hanya miliknya secara mutlak dan otonom. *Kedua*, pemimpin *militeristis*, yakni pemimpin organisasi militer, rang sipil juga bias bertipe militeristis, ialah gaya kepemimpinannya yang bersifat perintah yang harus ditaati dengan sikap disiplin, kaku dan suka menghardik.

⁷ *Ibid.* hal 142.

⁸ *Ibid.*

⁹ Nourouzzaman Shiddiqi, *Jeram-Jeram Peradaban Muslim*, 1996. Pustaka Pelajar. Yogyakarta. hal 99.

Ketiga, pemimpin *otoritatif*, yakni pemimpin yang menganggap bawahan dan orang yang dipimpinnya tidak pernah dewasa. Kepemimpinan seperti ini jarang sekali mengapresiasi daya kreatif, inisiatif dan inovatif bawahan. *Keempat*, pemimpin *karismatis*, yakni pemimpin yang memiliki daya pikat yang begitu besar. Karena ia memiliki pengikut yang banyak dan cenderung mau mengerjakan apa yang diperintahnya. *Kelima*, *demokratis*, yakni pemimpin yang berusaha menyingkronkan antara kepentingan dan tujuan organisasi dan kepentingan orang yang dipimpinnya. Ia lebih cenderung bekerjasama untuk mencapai tujuan, terbuka akan kritikan, tidak khawatir disaingi bawahan, membina bawahan agar lebih maju¹⁰, selain dari dirinya sendiri terus melakukan reformulasi untuk maju, sehingga proses dialektika dua arah berlangsung secara dinamis dan elegan. *Keenam*, *laissez faire*, yakni pemimpin yang menjalankan roda kepemimpinannya selalu menyerahkan semua kebijakannya kepada bawahan-bawahan. Ia tidak pernah ikut campur bahkan cenderung membiarkannya. Karena model ini akan baik jika bawahannya berkualitas dan memiliki itikad dan malah akan sebaliknya jika bawahan tidak memiliki hal diatas¹¹.

Proses reformulasi kepemimpinan di Indonesia, guna menggerakkan dan mengarahkan kepemimpinan yang arif, bijaksana, dan demokratis harus melalui beberapa persyaratan : 1) memiliki pengetahuan yang luas. Terlebih yang menyangkut dengan bidang keilmuannya. 2) memiliki kemampuan berkembang secara mental. 3) memiliki rasa keingintahuan yang lebih besar. 4) Mampu menganalisis masalah. 5) Memiliki daya ingat yang kuat. 6) Kemampuan integratif yakni mempersatukan pelbagai ragam masalah dalam satu *total system* yang dapat digerakkan ke arah pencapaian tujuan. 7) Mampu berkomunikasi secara elegan. Ramah terhadap semua orang. 8) Mampu mendidik. 9) Kemampuan mendengar saran dan pendapat orang lain serta terbuka terhadap koreksi atau kritik. 10) Sederhana, pragmatis dan lentur dalam bersikap dan bertindak adaptif dan responsif. 11) Berpikir rasional dan obyektif serta peka terhadap lingkungan. 12) Naluri memutuskan: apa yang diprioritaskan, penting, tidak penting dan apa relevansinya serta kapan harus berindak. 13) Keberanian mengambil resiko dan konsisten dalam mencapai tujuan¹².

¹⁰ *Ibid.* hal 99-100.

¹¹ Syukrianto AR dan Munir Mulkhan, *Pergumulan Pemikiran dalam Muhammadiyah*, 1990. Sipsess. Yogyakarta. hal 149. Lebih jelasnya lihat Sanusi, 1964, 131-138.

¹² Nourouzzaman Shiddiqi. *Ibid.* hal 100-101.

IV. Menyemai budaya kritik terhadap pemimpin

Pada umumnya pemimpin di Indonesia cenderung alergi terhadap kritik karena kritik cenderung dimaknai sebagai proses perongrongan terhadap jabatan atau kekuasaan yang dimiliki seseorang. Maka, orang yang anti kritik sering dinamakan *status quo*. Padahal ditunjuknya seseorang untuk menjadi pemimpin merupakan hasil dari dialetika sosial dan politik masyarakat yang terikat dalam kontrak sosial. Pemimpin bagaimanapun memegang otoritas atau kekuasaan yang sejatinya harus menempatkan kekuasaanya pada tempatnya, karena kekuasaan cenderung menjelma menjadi tiran yang telah melingkupi dirinya dengan kebohongan, sehingga kebenaran telah hilang sirna dari lingkungannya¹³. Proses *check and balances* harus produktif dilakukan guna membangun budaya dialektika politik yang sehat dalam kehidupan berdemokrasi. Untuk memperbaiki keadaan seperti itu diperlukan keberanian mengeritik dari pihak rakyat yang dikuasai¹⁴. Karena kalau tindakan kritik tidak dilakukan, maka akibatnya akan ditanggung bersama oleh seluruh anggota masyarakat¹⁵.

Dalam sejarahnya melakukan kritik kepada seorang penguasa yang lalim adalah suatu yang amat sulit dilakukan, karena memerlukan perasaan keadilan yang mendalam serta keberanian moral yang luar biasa. Memberikan kritik menyangkut bahaya yang dapat mengancam ketentraman dan mungkin juga jiwa sipengeritik itu sendiri. Penguasa yang telah dimabuk kekuasaan sering menganggap kritik ini sebagai tindakan penghianatan, karena dalam bayang diri penguasa itu telah menjadi personifikasi dari kebenaran itu sendiri¹⁶. Praktik personifikasi yang personal misalnya, dapat ditilik bagaimana Soeharto mampu memusatkan kekuatan yang otonom dalam lingkaran proyek “sukses” dalam mengusung kekuasaan pongah di bawah kepemimpinannya. Yakni: Reseleksi lingkaran elit politik disekitar presiden dengan loyalitas yang terjaga yang dijalankan sejak peristiwa Malapetaka 15 Januari (malari) 1974. Akumulasi ini terlihat dengan Soeharto sebagai, Kepala Negara, Panglima tertinggi ABRI dan Ketua Dewan

¹³ A. Rahman Zainuddin, *Pokok-Pokok Pemikiran Islam dan Masalah Kekuasaan Politik*, kumpulan tulisan yang disusun oleh Meriam Budiarjo. 1984. Sinar Harapan. Jakarta. Hal. 194. Lebih jelasnya lihat Ibn Khaldun, I, 46-47.

¹⁴ *Ibid.* hal 194

¹⁵ *Ibid.* hal 192

¹⁶ *Ibid.* hal 194. Bahaya-bahaya yang mungkin dihadapi orang yang ingin menegakkan kebenaran dihadapan penguasa kenegaraan telah diuraika oleh Ibn. Khaldun, I, 322-327.

¹⁷ Eep Saifullah Fatah, *Bangsa Saya yang Menyebalkan*, cet ketiga 1998. Rosdakarya. Bandung. hal xii.

Pembina Golkar¹⁷. Proses pelembagaan budaya kritik dalam masyarakat selayaknya diapresiasi secara positif dan elegan dari setiap pemimpin, karena bagaimanapun proses dialektika ini tidak dapat hindarkan dan dijaui, fenomena ini adalah keniscayaan sejarah. Tipe pemimpin yang terbuka akan kritik adalah pemimpin yang memenuhi syarat pemimpin demokratis dan egaliter.

Memang susah kalau sudah mendapatkan kekuasaan maka, cenderung akan terperosok dalam lembah material. Artinya pola pikir maupun sikap mental lebih mengutamakan samudra pengkayaan materi secara membabi-buta. Indonesia membutuhkan pemimpin yang sudah kaya raya duniawi, raksasa ekonominya, atau super sukses kebutuhan ekonominya. Dengan modal itu ia tidak lagi mengejar harta benda, sehingga segenap waktu dan kemampuannya didedikasikan untuk mengabdikan pada kepentingan rakyat semata¹⁸.

V. Etika kepemimpinan humanis

Salah satu teori kepemimpinan menyebutkan bahwa pemimpin yang abadi adalah pemimpin meneguhkan hatinya sebagai modal utamanya¹⁹. Artinya kebesaran seseorang bukan dilihat dari kebesaran dari luar dirinya (jabatan atau kedudukan), tapi kebesaran seseorang itu berada dalam dirinya sendiri. Pada umumnya orang-orang yang kita kenang sepanjang masa adalah mereka yang berkenan di hati kita. Mereka adalah orang-orang yang memiliki kejujuran dan tidak mau hidup dalam kepura-puraan. Mereka mempunyai kemauan untuk memperbaharui keadaan, mempunyai standar sendiri dalam hal integritas dan terus menerus mencari makna-makna hidup yang lebih dalam²⁰.

Lahirnya pemimpin yang berkepribadian merupakan hasil dari rakitan antara kualitas mental *pandhita ratu* (mengacu ke tradisi) dengan kesanggupan manajerial yang terukur dan holistik²¹. Artinya mental *pandita ratu* sifatnya mengandalkan pada kualitas “manusia pasca materi”. Di

¹⁸ Emha Ainun Nadjib, *Mencari Pemimpin Sekualitas Mental “Pandhita Ratu”*. Kumpulan tulisan yang disusun oleh Yanuar dkk. 1998. PT. Bina Rena Pariwara. Jakarta. hal 172-173.

¹⁹ Muh Awal Satrio Nugroho, *Belajar Kepemimpinan dari Sang Jenderal*, 2 Maret 2005. Kedaulatan Rakyat.

²⁰ *Ibid.*

²¹ Emha Ainun Nadjib. *Ibid.* hal 170.

dalamnya terintegral nilai transedental dan duniawi, jiwanya sudah kaya, sehingga tidak perlu menghabiskan waktu untuk mencari kaya secara material-sekuler²². Proses ini selayaknya dapat menjadi sebuah paradigma baru dalam mengapresiasi sosok pemimpin Indonesia masa depan. Bagaimanapun upaya masyarakat dalam menjemput masa depan harus diawali dengan proses pemilihan mutiara kepemimpinan dari masyarakat, sehingga akumulasi rasa keadilan, persamaan, demokrasi dalam bingkai humanisme dapat terwujud.

Dalam membingkai etika kepemimpinan nasional dapat ditengok kebelakang bagaimana konsep kepemimpinan rasul yang dapat dijadikan salah satu ilustrasi besar dalam membangun proses kepemimpinan yang demokratis, responsif, egaliter dan humanis. Sosok Rasulullah dalam kaca mata sosiolog masuk pada dua tipe kepemimpinan, yaitu, kharismatis dan rasional. Beliau disebut sebagai pemimpin karisma karena akhlak yang luhur dan mulia serta komitmennya yang tinggi terhadap penderitaan umatnya. Dalam masalah-masalah kemasyarakatan, kenegaraan dan kebudayaan dilakukan dengan musyawarah secara demokratis²³. Disebutnya juga sebagai pemimpin rasional karena dalam segala tindakan dan kebijakan yang beliau ambil didasarkan dalam hukum-hukum agama dan dengan pertimbangan yang rasional²⁴.

Dua varian ini mengilhami lahirnya sembilan prinsip kepemimpinan Rasulullah, yaitu 1) Menghargai *persamaan dan persaudaraan* karena menurut Islam semua pada dasarnya sama, baik secara individu maupun kolektif kecuali ketakwaannya. 2) *Amanat*. Artinya untuk mengukur keberhasilan pemimpin bukan karena lamanya seseorang duduknya di kursi kekuasaan, namun alangkah lebih baik kalau kita menilainya dengan seberapa banyak orang yang jiwanya bias dicerahkan oleh hadirnya sosok pemimpin²⁵. 3) *Bertanggung jawab* terhadap jabatan dan rakyatnya. 4) *Musyawarah* dalam menyelesaikan pelbagai masalah, sehingga nilai-nilai demokrasi menjadi cerminan yang humanis. 5) *Keteladanan*, tindak-tanduk pemimpin menjadi contoh, karena masyarakat masih tergantung pada figur. Kesantunan sosoknya yang akrab dengan masyarakat kecil, toleransi dan sikap-sikap humanis lainnya tercermin dari prilakunya 6) *Komitmen yang tinggi berpihak pada rakyat*, keberpihakan terhadap kaum mustadafin menjadi

²² *Ibid.*

²³ Syukrianto AR dan Munir Mulkhan. *Ibid.* hal 152.

²⁴ *Ibid.*

²⁵ Muh Awal Satrio Nugroho. *Ibid.*

kekuatan membangun secercah cahaya menggapai kesuksesan. 7) *Himmah*, memegang teguh pendirian tanpa mau teombang-ambing oleh kepentingan pribadi dan kelompok-kelom yang cenderung tidak bertanggung jawab. 8) *Mencintai dan menyangi umat*. 9) Mengikut sertakan angkatan muda. Poin terakhir ini sejatinya dapat menjadi ilustrasi kedepan bahwa generasi muda dibimbing dan diasuh oleh pemimpin yang bijak dan arif guna membangun proses kepemimpinan yang lebih kreatif, inovatif dan krtis dalam pembacaan realitas sosial. Pada masa Rasul saja hampir 90 % orang-orang yang duduk di jabatan-jabatan strategis di peruntukkan bagi kaum muda yang masih memiliki semangat, kemampuan dan dedikasi dalam membela kepentingan masyarakat²⁶. Kepemimpinan Rasulullah, adalah pemimpin yang khas Islam. Yang diwujudkan dengan sifat kharismatis, keterbukaan, sifat demokratis, keteladanan, dan semangat pengabdian pada umatnya. Singkatnya beliau adalah pemimpin yang “*memberi*” bukan “*meminta*”²⁷.

Perubahan masyarakat global seiring dengan perkembangan dan teknologi semakin hari kebutuhan untuk menghadirkan sosok pemimpin yang kapabel, bertanggung jawab, gigih, jujur, berilmu dan bertaqwa menjadi kian mendesak. Artinya kualitas pemimpin harus benar-benar diracik dan ditempa dari jiwa-jiwa muda penerus bangsa. Karena dalam konteks kekinian Indonesia mengalami kekeringan sosok pemimpin yang memiliki nuansa bertanggung jawab dan integritas etik-moral atas pelaksanaan tugas. Beberapa pakar mengapresiasi fenomena ini mungkin kita dapat mengangkat manajemen modern sebagai salah satu alternatif yang dapat dipertimbangkan, yaitu teori *manajemen by objective*. Prinsip manajemen ini adalah pengelolaan organisasi untuk mencapai tujuan dengan memperlakukan dan menghargai setiap pekerjaan adalah penting²⁸. Disamping itu manajemen kepemimpinan juga harus mampu memegang jiwa bawahan atau karyawan yang bekerja, sehingga proses interaksi antara pemimpin dan bawahan dapat lebih egaliter, sportif, sinergis dan proporsional. Pemimpin di manapun ia berada, diperusahaan swasta, organisasi sosial atau lembaga pemerintah, yang lebih menggunakan apa yang ada didalam dirinya akan lebih dihormati dan bersinar ketimbang menggunakan atribut diluar untuk menopang kepemimpinannya²⁹. Selaras dengan ungkapan Edward Deming bahwa kualitas kepemimpinan lebih terkait pada asas yang tidak terlihat

²⁶ Syukrianto AR dan Munir Mulkhan. *Ibid.* hal 152-153.

²⁷ *Ibid.* hal 159.

²⁸ Nourouzzaman Shiddiqi. *Ibid.* hal 98.

²⁹ Muh Awal Satrio Nugroho. *Ibid.*

dibandingkan dengan asas yang terlihat.

VI. Penutup

Dari rangkain proses menelusuri sosok kepemimpinan masa depan nampaknya ada beberapa hal yang dapat dipertimbangkan untuk melakukan reformulasi kepemimpinan strategis nasional. *Pertama*, mengapresiasi generasi muda untuk diikut sertakan dalam proses kepemimpinan di negari ini, hal ini diwujudkan dengan memberikan kesempatan kepada kaum muda untuk duduk di posisi strategis, baik itu dalam pemerintahan atau swasta. *Kedua*, menyemai budaya nalar kritik terhadap pemimpin sebagai proses dinamika social dan politik yang sehat, dinamis, demokratis dan humanis. *Ketiga*, Manajemen kepemimpinan di dalam hati merupakan cerminan talenta kepemimpinan yang nyata dan konkrit dalam kehidupan masyarakat. *Keempat*, mengenal *style* dan tipologi kepemimpinan di Indonesia untuk diperbaharui sesuai dengan etika dan kearifan nilai-nilai lokal (agama dan adat).

Daftar Pustaka

- Wahid, Abdurrahman. 1999. *Prisma Pemikiran Gusdur*. Yogyakarta: LKIS.
- Nadjib, Emha Ainun, *Mencari Pemimpin Sekualitas Mental "Pandhita Ratu*.
Kumpulan tulisan yang disusun oleh Yanuar dkk. 1998. Jakarta: PT. Bina Rena Pariwara.
- Koentjaraningrat. 1984. *Kepemimpinan dan Kekuasaan :Tradisional, Masa Kini Resmi dan Tidak Resmi*, kumpulan tulisan yang disusun oleh Meriam Budiarjo *Aneka Pemikiran Tentang Kuasa dan Wibawa*. Jakarta: Sinar Harapan.
- Shiddiqi, Nourouzzaman. 1996. *Jeram-Jeram Peradaban Muslim*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nugroho, Muh Awal Satrio, *Belajar Kepemimpinan dari Sang Jenderal*.
2 Maret 2005. Kedaulatan Rakyat.
- Syukrianto AR dan Munir Mulkhan. 1990. *Pergumulan Pemikiran dalam Muhammadiyah*. : Sipress.
- UU 1945 Hasil Amendemen dan Proses Amandemen UU 1945. 2002. Jakarta: Sinar Grafika.